CÁMARA DE REPRESENTANTES
XLVIIa. Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 1634 de 2013

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL METAL Y RAMAS AFINES (UNTMRA)

UNIÓN AUTÓNOMA DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA DEL GAS (UAOEGAS)

MILOTUR S.A. DIRECTORIO DE NIX -NATIVA

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 4 de junio de 2013

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Fernando Amado, Presidente y Raúl Olivera, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Luis Puig, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

Delegado de Sector: Señor Representante Oscar Groba.

Asiste: Señor Representante Dionisio Vivian.

Invitados: Por la UNTMRA, señores Sergio Bares, Óscar Sánchez, Gerardo Ruiz, Jonathan Fernández, Leonardo Díaz, Walter Migliónico, Alejandro Silva y Fabio Silva.

Por UAOEGAS, señores Martín Guerra, Pablo Sequeira, Alejandro Acosta, Washington Beltrán, Javier Ortiz y Fabricio Sosa.

Por MILOTUR S.A., señor Steven Koljatic, Gerente General y doctores Raúl Damonte y Fernando Rachetti, Asesores Legales.

═════II═════

SEÑOR PRESIDENTE (Amado).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Antes de recibir a las delegaciones, escucharemos al señor Diputado Abdala, quien planteará un asunto previo.

SEÑOR ABDALA.- En realidad, quiero plantear dos asuntos: uno, de carácter particular, dado que hace referencia a la situación específica de un grupo de trabajadores, y otro, más general, relativo a un tema planteado en el escenario político.

Con respecto al primer punto, quiero transmitirles que recibí una solicitud de entrevista a la Comisión, de parte de un grupo de trabajadores de la Facultad de Psicología, a los efectos de denunciar aquí lo que ellos consideran es una situación de acoso laboral. Obviamente, como es habitual, tendremos que escucharlos, considerar el planteo y, si bien no quiero adelantarme, es probable que luego traslademos la inquietud a las autoridades de la Facultad de Psicología.

De modo que hago llegar a la Mesa la nota que recibí y solicito que, como es habitual, en algún momento esta convocatoria se incluya en la agenda de la Comisión.

Como dije anteriormente, el otro punto es de carácter más general, y no solo tomó estado público, sino que se ha estado debatiendo al respecto y ha sido motivo de análisis en esta Comisión. Me refiero a la propuesta oportunamente formulada de impulsar un proyecto de responsabilidad penal de los empresarios. Mi planteo tiene dos propósitos, ambos absolutamente bien intencionados.

En primer lugar, ha trascendido que a nivel de la bancada de Gobierno se habría analizado el tema y se habría tomado -estoy hablando en condicional- alguna decisión en cuanto a los tiempos y al destino de esta propuesta. Como este es un asunto que veníamos considerando en la Comisión e, inclusive, se había manifestado la intención de resolver al respecto en determinados plazos, consulto a los colegas en qué situación estamos; me parece que es necesario saber esto a efectos de que todos podamos atenernos a los acontecimientos. Sería bueno saber si efectivamente se ha hecho un paréntesis o si próximamente habrá algún planteo sobre este asunto. Hago esta consulta solo a los efectos estrictamente procesales, sin hacer valoraciones de ninguna especie. Esa es la primera inquietud.

En segundo término, como sabemos, estaba prevista la visita del señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social para considerar este y otros temas. Entendemos que independientemente del resultado legislativo o la decisión que la bancada de Gobierno tome en cuanto a avanzar en uno u otro sentido, es importante que el Ministro comparezca a la Comisión porque, como todos sabemos, concomitantemente con esta discusión se produjo un accidente fatal en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que terminó con la muerte de un trabajador. Creo que es importante -así fue planteado en su momento- que los jerarcas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social vengan a explicar qué pasó y cuáles son las condiciones de trabajo en esa Cartera. Para nosotros, eso es de interés.

Inclusive, en esa oportunidad, hubo un comunicado público de la Asociación de Inspectores de Trabajo del Uruguay -no sé si llegó a la Comisión- que denunciaba supuestas anomalías, irregularidades o insuficiencias en cuanto a las condiciones de seguridad laboral en la sede del Ministerio.

Con toda franqueza digo que para nosotros este es un tema de preocupación y que nos gustaría conversar con el Ministro y con el Subsecretario, por supuesto, separando los tantos, dado que una cosa es el proceso legislativo, el proyecto de ley que se presentó y que eventualmente podrá ser o no modificado, y otra cosa es el hecho

concreto, más allá de la vinculación objetiva que pueda existir. No pretendemos mezclar las cosas, pero sí hablar de todo lo que haya que hablar.

De manera que insistimos en que sería necesario contar con la visita del Ministro, sin perjuicio de que la Comisión resuelva aprovechar su presencia para incorporar otros asuntos pendientes.

Gracias, señor Presidente.

SEÑOR PUIG.- En cuanto al primer planteo del Diputado Abdala, relativo al proyecto de legislación laboral penal que fue presentado en esta Comisión, quiero señalar que la bancada del Frente Amplio está trabajando al respecto. Entendemos que la preocupación por este tema es de todos los integrantes de la Comisión y también de todos los actores que fueron convocados -Cámaras empresariales, representantes del movimiento sindical, de la Cátedra de Derecho Penal y del Instituto de Derecho del Trabajo-, pero lamentablemente no hemos recibido ni un solo renglón, por ejemplo, de parte de las Cámaras empresariales, o de quienes dicen estar de acuerdo con el proyecto, pero no con el texto. Como Frente Amplio, seguimos trabajando; no hay paréntesis; por el contrario, se ha convocado una reunión al más alto nivel con catedráticos de Derecho Laboral y de Derecho Penal, representantes de nuestra bancada.

Reitero que el tema está siendo analizado. Cuando lleguemos a una conclusión, a un texto concreto -todos compartimos el objetivo-, con los diferentes aportes que se están realizando, lo presentaremos en la Comisión para su tratamiento. Lo haremos en el menor tiempo posible, pero no podemos estipular hoy cuándo será.

Hemos definido este tema como prioritario: ha habido consenso al respecto. Sabemos que estos temas deben ser analizados con detenimiento, porque estamos trabajando sobre la base de diferentes derechos humanos, como la protección del derecho a la vida del trabajador y las garantías imprescindibles del derecho a la libertad de los ciudadanos.

Por tanto, considero que deberíamos convocar a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para considerar el proyecto de responsabilidad penal empresarial cuando tengamos el texto definido.

Con respecto al otro planteo del señor Diputado Abdala, de contar con la presencia de las autoridades del Ministerio para analizar el accidente mortal que se produjo en el edificio de la calle 25 de Mayo, queremos señalar que ese hecho nos preocupa tanto como las decenas de accidentes de trabajo mortales que se producen en el país. Sin embargo, esta Comisión no convocó a los responsables de las empresas en las que se produjeron esos otros accidentes, sino que se está trabajando en un proyecto de ley sobre ese tema.

Por lo tanto, no entendemos pertinente la convocatoria a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sí nos parece que en la medida en que sigamos trabajando y que todos contribuyamos a definir ese proyecto de responsabilidad penal empresarial estaremos avanzando en mecanismos de prevención que disminuyan esta crónica roja que tiene el país.

Insisto: salvo que no estemos enterados, únicamente la bancada del Frente Amplio y el movimiento sindical son los que están trabajando en textos alternativos. Sería de mucho agrado que se presentara algún otro texto que reflejara lo que aquí se ha planteado.

Reitero que una vez que lleguemos a un texto definitivo -lo cual es prioritario para esta fuerza política-, lo presentaremos. A partir de allí sí deberíamos convocar a los

diferentes actores. Es más, estamos pensando en trabajar durante una jornada, en doble horario, de modo que los diferentes actores puedan expresarse sobre el nuevo texto y a partir de allí la Comisión pueda procesar las definiciones que corresponda.

Para nosotros, ese proyecto sigue siendo prioritario.

Gracias.

SEÑOR VIDALÍN.- Llegué tarde, pero por lo que ha dicho el compañero Diputado Puig, seguramente el compañero Diputado Abdala debe haber solicitado la presencia del señor Ministro. Creo que sería oportuno que el señor Ministro viniera a la Comisión para explicar la situación. Ninguno de los integrantes de esta Comisión tiene la intención de hacer un señalamiento, pero pertenecemos a diferentes colectividades políticas y dentro de ellas hay gente que tiene un pensamiento distinto al nuestro. Entonces, sería bueno que pudiéramos trasmitir las palabras del Ministro como forma de aventar pensamientos que pueden no ser correctos.

Somos de los que creemos en el accionar de las autoridades y también en las causalidades que, en la mayoría de las ocasiones, no están dadas por las autoridades correspondientes sino que unas veces son situaciones que se dan y otras es el destino que está marcado.

Reafirmando lo solicitado por el señor Diputado Abdala, creo que también sería oportuna la presencia del señor Ministro para escuchar su opinión sobre este proyecto en el cual venimos trabajando; hemos leído a través de la prensa que el propio Ministerio tiene intenciones de presentar una iniciativa o de realizar aportes en este sentido. También los señores Diputados Abdala, Amado y quien habla estamos trabajando en un proyecto alternativo basado fundamentalmente en los convenios internacionales, en aquello que tiene que ver con la prevención, y esperamos poder llegar a tiempo para presentarlo en esta Comisión.

SEÑOR TIERNO.- Quiero reafirmar lo que ha dicho el compañero Puig: la preocupación de los integrantes de la bancada del Frente Amplio en esta Comisión y el compromiso asumido cuando nos visitaron las diferentes organizaciones fue de analizar la posibilidad de modificar el proyecto de ley que estamos estudiando pero también elaborar otro proyecto de ley relacionado con la responsabilidad penal y con los accidentes de trabajo. En ese sentido, venimos trabajando como bancada y ya nos hemos reunido en varias oportunidades. El lunes que viene tenemos una reunión para definir un texto alternativo al que se venía trabajando ya que los seis Diputados de la Comisión coincidimos en que no es el más conveniente para el fin que se está buscando.

Con respecto a la presencia, o no, del señor Ministro en este ámbito, debo decir que él estaba comprometido a comparecer determinado día y uno o dos días antes tuvo el accidente que lo mantuvo hasta hace una semana o diez días imposibilitado de volver a las funciones relacionadas con su tarea en la Cartera. Coincidimos en que invitarlo solamente por el accidente que sucedió en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el lamentable deceso de un trabajador tercerizado, no corresponde y esto lo queremos dejar claramente establecido. No tenemos inconveniente en invitar al señor Ministro a que concurra para informarnos sobre el texto alternativo, sobre el que se presentó en la Comisión -que todos consideramos no va a ser tenido en cuenta-, para dar su opinión con respecto al marco normativo que tiene que ver con las relaciones en los accidentes de trabajo o para hablar sobre algún otro punto de interés que tengan los compañeros. El señor Presidente de la Comisión nos informó telefónicamente que hay un Diputado que no es miembro de la Comisión que está interesado en citar al señor Ministro

por el lamentable accidente y en esa oportunidad le contestamos lo mismo: consideramos que no es pertinente invitarlo solo por ese tema.

SEÑOR ABDALA.- Francamente, creo que la muerte ocurrida en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es suficiente para que el señor Ministro venga a explicar. Creo que la presencia de los Ministros en las Comisiones debe tomarse como un hecho natural y frecuente que en este caso, sin embargo, como consecuencia de las circunstancias, no se ha dado en lo que va del año. Hasta donde yo recuerdo, el señor Ministro Brenta en persona no ha comparecido a esta Comisión, y estamos a mediados de año; sí lo hizo en alguna ocasión el señor Subsecretario en nombre del Ministerio.

Reitero: en el ámbito de las Comisiones y en el marco de las relaciones entre el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo la presencia de los Ministros debería ser un hecho natural y frecuente. En este caso, además, se agrega que ocurrió un episodio grave que se asocia con la circunstancia de que en la sede ministerial no existirían las condiciones de seguridad laboral adecuadas.

Me ha llamado la atención que con relación a este episodio el Ministro ni el Subsecretario emitieron opinión alguna ni dieron la más mínima explicación. Es por eso que nosotros pedimos que el Ministro venga a este ámbito. Si eso se diera, si los tiempos calzaran y el análisis de ese episodio se diera concomitantemente con el de una propuesta legislativa, no tendríamos inconveniente. Lo que pasa es que con relación a la propuesta legislativa o al eventual proyecto relacionado con la responsabilidad penal empresarial no sabemos muy bien cuáles son los tiempos. La bancada de Gobierno ha dicho, con todo derecho, que la semana próxima va a analizar el tema. Nosotros no somos quiénes para apurarla ni para pretender que nuestros tiempos o los de la Comisión sean los de la bancada de Gobierno; cada quién sabe en esto cuáles son sus propios tiempos. Me temo que, en la medida en que las definiciones legislativas se dilaten un poco más o un poco menos, no tengamos satisfacción a nuestro reclamo, que es absolutamente legítimo. Como representantes de la oposición entendemos necesario que el Ministerio explique esta situación.

Además, hay otros temas. Quiero recordar, por ejemplo, que nos quedó pendiente con el Ministerio la situación de los ex trabajadores de ANSE, donde la Comisión resolvió definitivamente tener una respuesta oficial del Ministerio con relación a este tema que a todos nos preocupa. Tal vez el señor Ministro también pueda comparecer sobre eso mientras las decisiones políticas respecto a las definiciones legislativas se terminan de sustanciar.

Reitero: para nosotros es muy complicado actuar sin saber dónde estamos pisando. La bancada de Gobierno nos dice que está analizando un replanteo con relación al proyecto de ley presentado y me parece legítimo, pero yo no sé -no tengo por qué saberlo- si eso va a demandar una semana, dos semanas o un mes, aunque eso no importa: cuando me tenga que enterar, me enteraré; cuando aquí se presente un proyecto, lo analizaré y me pronunciaré, y si nosotros tenemos que presentar otro, lo presentaremos. Pero, mientras tanto, nosotros tenemos preocupaciones y tenemos la necesidad de promover determinadas instancias que nos parece que corresponde que se concreten desde el ángulo de la oposición. Por eso vamos a insistir en que el Ministro sea convocado.

En última instancia, los votos mandan. Si esta propuesta se somete a votación y nos toca perder, perderemos, pero queremos que los compañeros entiendan que para nosotros es indispensable avanzar en esta dirección y que lo hacemos con honestidad y en el cumplimiento de la función que entendemos que tenemos que cumplir.

Quiero corregir algo que dije: es cierto que el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social este año vino una vez a la Comisión a informar sobre la ley de empleo juvenil; en esa oportunidad el que no vino fue este legislador. Vino una vez por un tema concreto pero, reitero, la presencia de los Ministros en las Comisiones debería ser un hecho natural y frecuente. El señor Ministro Brenta siempre ha sido solícito con el Parlamento y esta reflexión no conlleva ningún tipo de señalamiento ni de reproche -sobre eso no hay nada-, pero por eso mismo entiendo que seguramente él va a estar dispuesto a venir si se lo convoca. Me parece que no estamos pidiendo nada extraordinario.

SEÑOR OLIVERA.- Es de recibo el planteo que hace el señor Diputado Abdala. Nosotros cordialmente le solicitaríamos poder definir este tema en el día de mañana para hacer alguna gestión y poder resolver en forma definitiva este tema. De esta manera podríamos mantener el clima de cordialidad que se ha dado siempre en este tipo de situaciones. En realidad, no nos gustaría definir este tema mediante votación. A pesar de que es un mecanismo legítimo, no ha sido el método; siempre hemos llegado a un acuerdo para sortear todas estas situaciones y eso nos ha permitido generar un excelente clima de trabajo.

SEÑOR ABDALA.- Con mucho gusto; es lo mínimo que podemos hacer.

SEÑOR PRESIDENTE.- En tal sentido, resolveremos este tema en la sesión del día de mañana.

SEÑOR VIDALÍN.- Estoy de acuerdo con que, si lo tuviéramos en Comisión, sería oportuno votarlo en el día de mañana para que el Plenario lo trate a la brevedad.

SEÑOR PRESIDENTE.- Personalmente, en el día de ayer conversamos con los trabajadores del Bandes y estamos de acuerdo con lo que señala el señor Diputado Puig.

(Ingresa a Sala la delegación de la Untmra)

——Esta Comisión tiene mucho gusto en recibir a la delegación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines integrada por los señores Sergio Bares, Oscar Sánchez, Gerardo Ruiz, Jonathan Fernández, Leonardo Díaz, Walter Migliónico, Alejandro Silva y Fabio Silva, que había solicitado ser recibida para plantear una situación relativa a la salud laboral de los trabajadores de esa rama, en particular, a la contaminación con plomo.

SEÑOR SILVA (don Alejandro).- Comparecemos ante esta Comisión debido a un problema histórico -data de más de veinte años- en nuestra rama de actividad: la contaminación por plomo.

En este asunto de la salud y la seguridad se suma, no solo la intransigencia de algunos patrones sino también algunos mecanismos del Banco de Seguros del Estado que debería proteger la salud de los trabajadores según el protocolo designado para el plomo pero no lo hace. Estas son las razones que nos motivan a venir y a buscar un camino o solución.

El protocolo del Banco de Seguros del Estado refiere a una norma internacional que establece cuidados y exámenes a partir de los 40 microgramos de plomo en sangre. Sin embargo, la Organización Mundial de la Salud fija el límite en 30 microgramos y establece que se deben tomar recaudos después de los 40 microgramos. De manera que estamos trabajando con el nivel máximo para que intervenga el Banco de Seguros del Estado lo cual es contradictorio con los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, hay una serie de medidas relativas al ambiente laboral que tampoco se llevan a la práctica por lo que los trabajadores y sus familias se contaminan. Uno de

los problemas es que la ropa de trabajo no puede ser sacada del ambiente laboral sino que debe ser lavada dentro de la empresa y se hace caso omiso de ello por lo que los trabajadores llevan esa contaminación a sus casas y los desechos de las empresas son volcados al terreno y a la sociedad

Otra omisión del Estado proviene de la Inspección General del Trabajo, que debería capacitar a los trabajadores que manipulan plomo pero hace mucho tiempo que no lo hace.

Reitero que es una situación muy grave que viene de largo tiempo atrás y en estos tiempos que corren ya deberíamos tener una solución no solo respecto al plomo sino a la contaminación en general. En este caso venimos específicamente por el plomo pero la Comisión debería interiorizarse de la situación de otras fábricas.

Como apreciación casi personal, quiero señalar que queremos un país productivo pero no a costa de la salud de los trabajadores.

SEÑOR SÁNCHEZ.- A continuación, voy a leer una carta Del Frente Nacional Salud y Seguridad de la Untmra.

Dice lo siguiente: "A lo largo y a lo ancho de la historia, el trabajo como tal estuvo ligado a las condiciones de cada momento, según la historia de esta actividad. La dignificación mediante el esfuerzo de lucha de las masas a nivel mundial, pujando en una confrontación de intereses natural más allá de la superioridad que reserva la subordinación de estos.- Desde más atrás de la revolución industrial traemos el espíritu de nuestra clase obrera la que ha soportado vejámenes inimaginables, dejando secuelas bien marcadas y una herencia para las generaciones posteriores donde la injusticia se contrapone solo con la lucha.- En el escenario actual luego de un tránsito de muchas batallas en distintos ámbitos la regulación y adecuación de algunas legislaturas ha permitido ordenar la actividad laboral al punto que hoy las garantías son otras y las reglas de juego están bien marcadas.- Para explicar la situación que supera la realidad, partimos de la rentabilidad de un negocio como regla clara y primordial, el capital variable debe de ser menor que las ganancias que el mismo genere, y el costo social de una mercancía o producto volcado al mercado, donde las ganancias del empresario inversor están debidamente protegidas a la hora de tasar su producto o mercancía cualquiera sea. Entendiendo esta regla básica de la actividad donde todos los costos del proceso están contemplados en el precio final del producto que hace a la rentabilidad.- En estas bases debiera de funcionar, pero la realidad nos marca e identifica a algunos patrones, administradores y corporaciones que no solo se conforman con recaudar las ganancias, la plusvalía de su actividad sino que también omiten sus responsabilidades para obtener mayor ganancia.- Denunciamos la irresponsabilidad de los capitales depredadores nacionales e internacionales, que incumplen las normas, ordenanzas, decretos y leyes de nuestro país sin contemplar la salud, la integridad física, la integridad moral que todo ser humano tiene por derecho universal.- En este caso nos referimos a un tema históricamente complicado como es la contaminación por plomo o plumbemia/plombemia y como responsables de estas patologías enmarcamos a tres grandes empresas

(Radesca S.A, Werba S.A. y Obracel S.A.) las cuales de un tiempo a esta parte se han escudado en el protocolo del Banco de Seguros del Estado, para eludir sus responsabilidades inherentes a la salud de los trabajadores.- Como responsables de monitorear estos procedimientos tan delicados que no solo afectan directamente a los trabajadores de dichas empresas, sino que también por diferentes motivos afectan a sus familias directamente con traslado de la ropa de trabajo a sus hogares (falta al protocolo de B.S.E.) y a las comunidades linderas, debido a una manipulación irresponsable de los desechos contaminados.- Exigimos se intervenga en el antes mencionado protocolo del

Banco de Seguros del Estado con el fin de regularlo con las disposiciones nacionales para dichas actividades con altos índices de contaminación social, sacarlo del marco internacional en el que está basado priorizando como derecho humano universal el trabajo sano y seguro que a esta le compete.- Solicitamos por medio de quienes corresponda la investigación de los rechazos, omisiones y negligencia del B.S.E. como se encuentran los niveles de contaminación en estas fábricas, siguiendo por los alrededores.- Un ámbito serio y responsable que pueda atender esta problemática que viene siendo ignorada por todos los organismos que el trabajo corresponde.- Sin más, saluda atentamente.- Frente Nacional Salud y Seguridad de la Untmra".

SEÑOR SILVA (don Fabio).- Las problemáticas que venimos arrastrando en estas empresas son distintas. Como decía el señor Alejandro Silva, el Banco de Seguros del Estado cuenta con un protocolo de procedimiento -el señor Migliónico explicará con mayor detalle cómo se llegó a esa instancia-, el cual fue tomado de la ACIGH. Esta norma internacional establece que el trabajador solo puede tener 30% de plomo en sangre, pero en Uruguay se dispuso que se puede tener hasta 40% de plomo en sangre.

Asimismo, en el protocolo del Banco de Seguros del Estado se establece que a los trabajadores que tienen menos de 40% de plomo en sangre se les debe hacer un examen cada seis meses, a efectos de saber qué cantidad de plomo tienen en la sangre. Sin embargo, algunos trabajadores de la empresa Werba se hicieron el último examen en junio de 2012, es decir, hace un año. Además, recién en el mes de marzo de este año los trabajadores supieron el resultado de dichos exámenes. Cabe destacar que uno de esos trabajadores tenía 130 microgramos de plomo en sangre, por lo que fue internado durante uno o dos meses.

Por otro lado, algunos trabajadores, mientras esperan el resultado del examen, continúan trabajando, aunque tengan más de 40% de plomo en sangre. Inclusive, algunos no se van a realizar los exámenes, y la empresa no los obliga a ello aunque haya transcurrido un año de la realización del último control.

Por otro lado, los compañeros que tienen más de 40% de plomo en sangre deben presentarse ante el Banco de Seguros, el cual abre una investigación con el fin de averiguar si la contaminación la contrajeron en la empresa o en su casa -es algo que no entendemos-, lo que lleva a que pasen dos o tres meses sin cobrar el sueldo. Por lo tanto, esos trabajadores, además de estar contaminados con plomo, se ven impedidos de percibir su salario.

También es importante destacar que los trabajadores que tienen una enfermedad profesional deben cobrar el 100% de su salario, pero los compañeros que se vieron afectados están cobrando la indemnización normal del Banco de Seguros del Estado; esto no es correcto, teniendo en cuenta lo que establece el protocolo

Entonces, debido a esta situación, algunos compañeros que tienen más de 40% no van a realizarse los exámenes para no pasar tres meses sin cobrar el sueldo, lo cual acarrea un perjuicio importante para sus familias. Por esa razón, actualmente algunos trabajadores de esta empresa tienen altos índices de contaminación, pero no están siendo controlados.

Además, algunos trabajadores que no están afiliados a este sindicato hace más de uno o dos años que no se realizan el examen correspondiente, y las empresas y el Banco de Seguros no hacen ningún tipo de seguimiento en cuanto a las condiciones de salud de esos trabajadores.

Algunos compañeros de la empresa Werba tienen la enfermedad en forma crónica, ya que sus niveles de plomo en sangre nunca más van a estar por debajo de 40%; estos compañeros hace dos años que están en el Banco de Seguros.

¿Qué ha hecho el Banco de Seguros del Estado en el último tiempo? Los envía a Disse mientras realiza un estudio para saber si les paga una renta. Cabe destacar que el hecho de estar en Disse acarrea otro perjuicio económico para estos compañeros, lo que se suma a la falta de controles que debe hacer el Banco de Seguros, lo cual tampoco comprendemos.

Por lo tanto, lo que solicitamos es que se realice un estudio en Werba y Radesca -hasta ahora nunca se ha hecho- para saber a qué niveles de contaminación están expuestos los trabajadores, ya que hasta ahora lo único que se sabe es cuántos microgramos de plomo en sangre tienen nuestros compañeros. Además, queremos que se cumpla con el protocolo del Banco de Seguros, a fin de que los estudios se lleven a cabo cada seis meses. Digo esto porque no hemos podido lograr que se le realicen los exámenes correspondientes a algunos compañeros que trabajan en Radesca desde hace ocho o nueve meses. En distintas ocasiones, algunas delegaciones hemos exigido que el Banco de Seguros les saque sangre a esos trabajadores para hacer los análisis correspondientes, pero no lo hemos logrado, aunque ya ha transcurrido el plazo establecido para la realización de controles.

Entonces, como dije, queremos que los controles se lleven a cabo cada seis meses, que los resultados se entreguen lo antes posible y que a los trabajadores afectados se les pague el 100% del salario por tener una enfermedad profesional. Además, creemos que los compañeros que padecen esta enfermedad en forma crónica deben ser jubilados y no enviados a Disse.

Por supuesto, para los compañeros que ya tienen el plomo alojado en los huesos debido a que trabajan en una empresa con altos índices de contaminación, vamos a pedir una jubilación bonificada; sin duda, un trabajador que hace treinta o cuarenta años que trabaja en esas condiciones no logrará bajar la cantidad de plomo que tiene en la sangre, por lo que es justo que perciba ese tipo de jubilación.

Por último, quisiera comentar que la ACGIH establece que solo se deben trabajar cuarenta horas semanales, pero en Uruguay trabajamos cuarenta y ocho horas por semana. O sea que la exposición al plomo que tenemos aquí es mayor a la que marca esa norma internacional. Por lo tanto, también queremos trabajar cuarenta horas semanales sin que ello nos ocasione un perjuicio económico, es decir, sin perder salario.

SEÑOR MIGLIÓNICO.- Quisiera aclarar que, si bien acordamos concurrir a esta Comisión para realizar nuestro planteo, también dimos otros pasos, como mantener una reunión con el Director General de Trabajo. Además, en el día de ayer, en el Consejo Nacional de Salud y Seguridad -en el que estuvieron presentes el Banco de Seguros del Estado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Banco de Previsión Social y los patrones-, también se planteó esta problemática. Por lo tanto, es algo que nos tiene muy preocupados, aunque nos consta que no se puede solucionar de un día para otro. De todos modos, quise hacer esta aclaración para que los señores Diputados sepan que nos estamos moviendo organizadamente.

Yo hace veintitrés años que dejé de ser obrero metalúrgico, pero puedo decir que esta situación ya se daba en ese entonces; me refiero a lo que sucede en Radesca y en Werba. Por lo tanto, podemos decir que el tema el plomo en las metalúrgicas del Uruguay es un problema histórico.

Hace un momento los compañeros hicieron referencia al protocolo del Banco de Seguros del Estados, pero quisiera hacer referencia a cómo se llegó a la estipulación de dicho protocolo. En realidad, se acordó después de una pelea y de varias visitas a la Comisión de Legislación del Trabajo, hace catorce, quince o dieciséis años. Por lo tanto, fuimos los trabajadores quienes solicitamos que se hiciera un protocolo con el Banco de Seguros para que se tratara la problemática de la contaminación por plomo.

Entonces, se acordó, entre otras cosas, cómo se iban a bajar los niveles de contaminación a los trabajadores -es decir, la quelación- y cómo iban a ser las condiciones de trabajo. Cabe destacar que se aprobó una ley -en este momento no recuerdo el número- que refería al uso y manejo de la explotación de plomo

Por lo tanto, la preocupación de los trabajadores por todos estos aspectos derivó en la realización del Banco del Banco de Seguros. Inclusive, los trabajadores acordamos manejar límites higiénicos de contaminación mayores a los establecidos a nivel mundial por la ACGIH.

Por lo tanto, podemos decir que los límites higiénicos de exposición que marca la ACGIH son los que sigue Uruguay desde 1971, que fueron establecidos en una resolución del Ministerio de Salud Pública. Pero cuando se elaboró el protocolo -por distintas explicaciones que se nos dieron, y porque nosotros no quisimos ocasionar problemas-, se dispuso que aunque la ACGIH marcaba 30 microgramos de plomo por litro de sangre, en Uruguay se permitiría tener hasta 40 microgramos; o sea que en ese entonces, ya se estaba violando lo que establecía la norma internacional. De todos modos, nosotros pensamos que se iba a cumplir estrictamente con lo establecido en el protocolo, pero no fue así.

En realidad, el protocolo no se cumple porque no se están llevando a cabo los exámenes en el período establecido. Además, la empresa y el Banco de Seguros tienen la responsabilidad de llamar a los trabajadores para realizarse los análisis.

Asimismo, sabemos que muchos compañeros que no están afiliados al sindicato no están siendo controlados; solo se controla a los afiliados, pero nosotros nos preocupamos por todos los trabajadores. En realidad, a esos trabajadores que no están afiliados al sindicato -que para nosotros son carneros- hace ya un año, o más, que no se les realiza ningún tipo de control, lo cual es algo que nos preocupa, ya que nosotros peleamos por todos los trabajadores.

Quisiera aclarar que cuando realizamos el acuerdo -del cual participamos-, el Banco de Seguros nos prometió que iba a ser muy estricto y que los exámenes se iban a llevar a cabo cada seis meses y un día pero, desafortunadamente, no se controla, o se controla mal.

Además, los límites higiénicos a que hicimos referencia -el señor Fabio Silva lo mencionó-, ya sea el de 30% o el de 40%, se establecieron para cuarenta horas semanales de trabajo, pero nosotros trabajamos cuarenta y ocho horas. Por lo tanto, nunca se hizo una regla de tres para saber cuál debe ser la cifra a tener en cuenta en Uruguay.

De todos modos, para tratar de llegar a una solución, y pensando en el futuro, aceptamos lo que se dispuso en el protocolo, pero la realidad es que no se está cumpliendo.

Sin duda, Radesca y Werba tienen mucho poder, ya que pasan los años -lo digo con profundo respeto y conocimiento de causa- y no logramos que se cumplan los acuerdos -ya sea con el Banco de Seguros del Estado o con el Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social- en los que estén incluidas estas dos empresas. En ese sentido, quisiera acotar que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se comprometió a hacer un seguimiento estricto de las condiciones y del medio ambiente de trabajo, pero el Inspector General nos dijo que primero debían ir los inspectores. Entonces, ¿qué control se está llevando a cabo en cuanto a esta realidad?

Por supuesto, nosotros venimos aquí en representación de los trabajadores, pero es importante tener en cuenta que esta problemática también involucra al barrio. Ahora estamos hablando de la contaminación por plomo, que es la que se puede medir, y que atañe a los trabajadores y al barrio, pero en Werba también se utilizan otros metales como, por ejemplo, níquel y cromo, cuya contaminación no se puede medir con la precisión que se mide el plomo en sangre. Además, esta empresa está en medio de la ciudad, porque el tema nos preocupa, ya que hay que tener en cuenta que el tema del plomo puede reventar en cualquier momento, tal como sucedió en algunos asentamientos.

Por lo tanto, nosotros venimos a llamar la atención, ya que hay un lío tremendo, el cual estamos pagando los trabajadores.

Por otra parte, es importante agregar que no se capacita a los trabajadores. Hace algunos años se nos dijo que no hiciéramos más líos y que se iba a capacitar a los compañeros, pero se hizo nada; por lo tanto, tienen un debe con nosotros. Inclusive, algunos expertos recomiendan que los trabajadores tomen leche, lo cual técnicamente es un disparate.

La contaminación por plomo está en el listado de enfermedades profesionales; está incluida en el Decreto Nº 210 de 2011 y también estaba en el Decreto anterior. En realidad, la contaminación por plomo está considerada en Uruguay como una enfermedad profesional desde 1933; tal vez sea la única resolución buena que se pude recordar de la dictadura de Terra. Sin embargo, cuando los trabajadores concurren al Banco de Seguros, este les paga como si hubieran sufrido un accidente de trabajo, por el que se paga el 66% del salario, es decir, las dos terceras partes de los jornales pero, como ya se dijo, por las enfermedades profesionales se debe pagar el 100% del salario, y desde el momento en que se contrae.

Por lo tanto, venimos aquí a llamar la atención, porque los metalúrgicos y el Pit- Cnt estamos muy preocupados por esta situación, ya que los problemas con respecto a la atención en el Banco de Seguros non exclusivos del sindicato metalúrgico. En realidad, hemos notado que hay una cierta ligereza para tratar los problemas de salud de los trabajadores. Además, no se exige a las empresas que cumplan con lo que deben cumplir.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Olivera)

Reitero que se llegó a la conformación de este protocolo después de una dura pelea que dimos hace diez o doce años. En realidad, con la creación de esta normativa se nos aplacó, pero pasaron los años y vemos que no se cumple; nos hicieron un cuento.

Nos gustaría que los señores Diputados consultaran a la Facultad de Medicina o a la de Química -para que tengan una dimensión más completa de la situación, ya que están en permanente contacto con nosotros-, porque ellos aconsejaron otro tipo de soluciones cuando se elaboró el protocolo.

SEÑOR VIDALÍN.- Damos la bienvenida a la delegación. Siempre da gusto escuchar y aprender con el señor Migliónico; es un lujo tener a un asesor como él.

Nosotros compartimos en un todo lo manifestado por ustedes. Creemos que esta es una situación de muchísima delicadeza -por usar un término que trate de interpretar lo que manifiestan- y que esta Comisión tiene que estar sensibilizada frente al planteo.

Pienso que deberíamos reunirnos con las autoridades del Banco de Seguros por el tema específico de ustedes y conversar con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social cuando nos visite en su oportunidad. Además -considerando las palabras del señor Migliónico-, deberíamos hablar con la Dinama, porque hablamos de la posibilidad de contaminación de vecinos ajenos a una actividad laboral, solo por la ubicación geográfica de la empresa. En tal sentido, quiero que sepan que cuentan con mi respaldo total.

Por otro lado, nos llama la atención que las empresas no sean lo suficientemente responsables como para darse cuenta que no debe haber nada más importante que preservar la salud de sus trabajadores.

Valoro, destaco y felicito el hecho de que nos estemos ocupando, no solo de los trabajadores agremiados, sino también de los otros, porque su situación es mucho más comprometida y compleja en el sentido de que se sienten inmunes a una afectación de estas características que -como manifestaba el compañero- puede ser algo que transcurra o que permanezca a lo largo de la vida.

Debo salir en este momento, pero aclaro que voy a acompañar lo que decida esta Comisión. Sé que también hay un planteamiento con respecto a los beneficios jubilatorios, respecto al cual anuncio que lo comparto.

SEÑOR PUIG.- Los compañeros han detallado los acuerdos en cuanto a niveles de plomo en sangre que existen en el país, pero se habló de niveles superiores a los establecidos internacionalmente. Entonces, la primera reflexión sería que no hay ninguna medida normal de plomo en sangre: el plomo es un factor absolutamente anormal al organismo. Por lo tanto, cualquier exposición ante este metal o presencia de plomo en sangre implica una anormalidad clara y extrema.

Podrá decirse que a través de los convenios internacionales se trata de fijar los límites para actuar, pero varían de acuerdo a la edad o el sexo. Por ejemplo, una mujer embarazada sometida a niveles elevados de plomo en sangre tiene consecuencias profundamente negativas. Digo esto porque muchas veces hemos recibido en la Comisión -me hago responsable de lo que digo- a delegaciones de empresas cuando se trató la situación de la exposición a diferentes agentes nocivos en las empresas de supergás presentes en el país. En una etapa posterior, se planteó el tema de la plombemia, del saturnismo. En su momento, se dijo que se iban a tomar medidas para resolver la situación, pero fueron insuficientes. Es sabido que el litargirio, que se utiliza para pegar las válvulas de las garrafas, es un elemento que provoca que haya plomo en la sangre.

Me da la impresión de que muchas veces se maneja con cierta ligereza por parte de las empresas el tema de la salud de los trabajadores. Entonces, me parece que hacen muy bien la Untmra y el movimiento sindical en denunciar esta situación. Al mismo tiempo, creo que el Estado tiene que actuar de acuerdo con las necesidades de proteger la salud y la vida de los trabajadores; ese es el primer elemento. Considero que ese es el bien superior a proteger: la vida y la salud de los trabajadores.

En la Comisión estamos analizando un proyecto que tiene que ver con la responsabilidad penal por accidentes de trabajo, que también está relacionado con las enfermedades profesionales. No solo en los accidentes de trabajo se mueren los trabajadores por negligencia o por falta de protección, sino también por la acumulación de

productos tóxicos durante años, que van mermando su salud y provocan, después de un tiempo, hasta la muerte. Por lo tanto, este no es un tema menor.

Ustedes hablan de llamar a responsabilidad a las empresas para que, como mínimo, se cumpla con los protocolos. Si está establecido que cada seis meses hay que hacer controles que permitan actuar en la medida en que el trabajador esté contaminado no puede ser que se pase un año sin realizarlos. No es posible que todo dependa de la fuerza organizada de los trabajadores. Generalmente, los sindicatos son los que hacen cumplir esas normativas y los que pagan un precio muy alto en cuanto a represión de las empresas; parece que cuando se reclama seguridad y salud en el trabajo, el trabajador pasa a ser un enemigo de la empresa. He vivido esto en carne propia y conozco de qué estoy hablando.

Creo que la Comisión debería convocar a los diferentes actores y, al mismo tiempo, ser portavoz de esta denuncia. Considero que habría que trasladar estas cosas para que la gente pueda tomar conocimiento y conciencia de esta situación.

En cuanto al tema de las enfermedades profesionales y la muerte de los trabajadores en los lugares de trabajo es una crónica roja a la que -permítaseme una expresión poco académica- se le da poca "pelota" en este país. Esto no aparece en los titulares de la televisión y no se habla sobre cuál es el drama de un trabajador que está expuesto a una enfermedad profesional, con todas las limitantes que conlleva en su vida familiar o social. Por lo tanto, lo que están haciendo acá es muy importante, no solo para los trabajadores, sino para el barrio y la población en general. Si no se cumple con los requisitos mínimos de protección, se verán afectadas todas las personas del barrio, fundamentalmente, las mujeres embarazadas y los niños.

SEÑOR TIERNO.- Saludamos a la delegación presente. Coincido en que este es un tema preocupante. Esto no es nuevo para la Comisión, porque ya hemos tenido planteos similares de otros trabajadores con presencia importante de plomo en la sangre, algo que afecta la salud del trabajador.

El señor Diputado Vidalín ya planteó la convocatoria a diferentes actores, y yo quiero agregar a la Intendencia de Montevideo porque, indudablemente, tiene que ver con la habilitación que se da a estas empresas para trabajar con plomo. Me imagino que habrá un área dentro de la Intendencia que debe estar evaluando la contaminación en la zona donde están estas dos empresas que denuncian los trabajadores.

Como soy del interior, me gustaría saber en qué zonas están estas dos empresas, para que conste en la versión taquigráfica.

SEÑOR SILVA.- Radesca está en Peñarol y Werba en Jardines del Hipódromo. Además, hay una empresa nueva en Florida -que se afilió recientemente a nuestro sindicato- que se llama Obracel.

SEÑOR MIGLIÓNICO.- Me parece acertado que se convoque a la Intendencia, porque Radesca ha tenido problemas con el vecindario. Radesca está cerca de varios complejos de cooperativas de vivienda en Peñarol. Hace unos doce años, cuando se hizo toda la evaluación de plomo en tierra en La Teja, también se hizo en Radesca, y había valores altísimos.

La empresa Obracel nos preocupa muchísimo. En Werba y Radesca tenemos el sindicato para proteger a los trabajadores; es una organización más o menos fuerte. Sin embargo, en esta empresa tenemos poca organización sindical y está radicada en el interior. Lamentablemente, en el interior funciona aquello de que "si no te gusta, te vas", pero ¿a dónde te vas?

De acuerdo con la información de los compañeros, allí se trabaja de cualquier forma: se funde al aire, en ambientes no apropiados, y se hace uno de los trabajos más peligrosos con el plomo, es decir, la recuperación de las placas de las baterías. Se trata de un trabajo muy peligroso por las temperaturas que se manejan; hay que recordar que el plomo puede fundirse en cualquier lugar, en la cocina de tu casa, etcétera. Nosotros no hemos entrado en la fábrica, pero presumimos que se trabaja en condiciones precarias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Mañana tenemos una sesión extraordinaria por la conmemoración del "Día Internacional del Medio Ambiente". Creo que estos son elementos fundamentales que deberían estar en nuestra agenda permanente, porque cuando hablamos de medio ambiente, hablamos del medio ambiente y la relación con la humanidad; cuando hablamos de la salud en el trabajo, nos referimos a la preservación de valores fundamentales para el desarrollo de la humanidad.

Por lo tanto, creo que nosotros deberíamos avanzar mucho más en este tema e, inclusive, si tuviéramos margen para legislar, contar con alguna legislación mucho más precisa en cuanto estos niveles de plomo y otras cuestiones.

Lo que señaló el señor Diputado Puig fue una expresión de la Cátedra de Salud Laboral, específicamente de los expertos en química, que hacían esa apreciación: no debería aceptarse ese valor del plomo en sangre, porque no es un componente natural de la sangre. Quiere decir que cualquier valor existente de plomo en sangre es una anomalía.

Estamos hablando de elementos de mucha precisión en cuanto al desarrollo de la producción; no debemos ver como antagónico el desarrollo productivo con la salud laboral o con la preservación del medio ambiente. En ese sentido, tenemos un debate pendiente en la sociedad uruguaya en temas como la preservación del agua, las alteraciones del medio ambiente como un elemento nocivo para el desarrollo humano. Pienso que con todos estos elementos y muchos más, vamos a avanzar.

Por otra parte, cabe destacar que la población avanzó rápidamente sobre algunos proyectos productivos que hace unos años estaban fuera de las ciudades y hoy están enclavados en medio de ellas. Nosotros no tenemos por qué aceptarlo por la mera razón de que siempre hayan estado ahí, sino que habría que generar condiciones para preservar la salud tanto de los trabajadores como de la población -que son la misma cosa, porque los trabajadores son la población- y evitar la afectación de los que están fuera del proyecto productivo y son receptores silenciosos de la contaminación, no reciben absolutamente nada ni tienen más vínculo que su enclave en el medio de la urbanidad o la cercanía a emprendimientos productivos.

Me parece que nosotros deberíamos profundizar mucho más este asunto, no ajustarnos simplemente al protocolo sino profundizar en los aspectos que hacen a la salud laboral. De alguna manera esto también es responsabilidad de los empleadores en cuanto a un sistemático atentado contra la salud y la seguridad. Acá están involucrados muchos actores, pero es fundamentalmente el Estado el que tiene responsabilidad sobre estos aspectos, en los cuales nosotros debemos generar las garantías para los trabajadores y la población en su conjunto.

Por último, la Comisión de Legislación del Trabajo agradece los importantísimos aportes realizados por la delegación de la Untmra y, desde ya, queremos que sepan que asumimos la responsabilidad y el compromiso por ustedes, por nosotros y por toda la población.

Muchas gracias.

(Se retira de Sala la delegación de la Untmra)

(Ingresa a Sala la Uadegas)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el agrado de recibir a una delegación de la Unión Autónoma de Obreros y Empleados de la Compañía del Gas, integrada por los señores Martín Guerra, Pablo Sequeira, Alejandro Acosta, Washington Beltrán, Javier Ortiz y Fabricio Sosa, y les cedemos la palabra para escuchar su planteo.

SEÑOR ACOSTA.- Solicitamos esta entrevista a la Comisión de Legislación del Trabajo porque hace más de un mes que estamos en conflicto con la empresa Petrobras, que es la que gestiona la distribuidora de gas en el interior, Conecta, y la de Montevideo, que se llama Montevideo Gas.

De todas maneras, nos pareció oportuno enviar a la Secretaría de esta Comisión un documento, que creo ya fue distribuido a los señores Diputados, donde planteamos algo que, quizás, hubiésemos preferido venir a comentarles a los legisladores, que es el desarrollo del sector del gas natural, en particular de Montevideo Gas, donde tenemos la mayor empresa distribuidora de gas, en función de una regasificadora que viene a tratar de cubrir un vacío dejado en anteriores gobiernos, con una apuesta a una interconexión gasífera absoluta con Argentina que en ese momento ya no tenía buenas perspectivas y, lamentablemente, hace años que venimos con ese déficit en ese sentido. Sumado a eso tenemos la asociación de Ancap y Petrobras para gestionar Montevideo Gas, que todavía no se ha materializado en su incorporación al Directorio y demás reparticiones del ente petrolero, pero que también era una larga aspiración de nuestro sindicato. Durante muchos años hemos presentado propuestas de desarrollo del sector y queríamos planteárselas porque queremos que entiendan que el sindicato no tiene vocación de hacer conflictos, que en realidad intentamos aportar nuestro grano de arena en el desarrollo de la economía y el bienestar de los uruguayos. En el documento, que tiene una descripción bastante detallada, hay cinco lineamientos estratégicos, y uno de ellos tiene que ver con algo que nosotros ya estamos haciendo, que es la implementación de un instituto de gas natural, que se lanzó días pasados con el Ministerio de Industria, Energía y Minería y la UTU, en el que, inclusive, se prevé un cupo para menores infractores del INAU que están en el plan de salidas laborales.

Lamentablemente, no venimos a referirnos a estas cuestiones, sino a una actitud que adoptó Petrobras. Como le dijimos al señor Embajador de Brasil días pasados, acá hay un cambio de actitud que tuvo Petrobras en el último año, que aparentemente es llevarse por delante a la organización sindical y a los trabajadores del gas. Decimos cambio de actitud porque pasamos de una realidad de negociación donde cada parte defendía sus intereses pero intentaba llegar a un acuerdo, a una actitud donde manda la empresa, es la que decide lo que se hace y lo que no se hace y si de por medio están los derechos de los trabajadores, no importa. Esto lo fundamentamos en algo que para nosotros configura un hecho grave que es que una empresa extranjera viole un preacuerdo firmado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con la participación de esa Cartera, porque nos parece que no solo afecta el derecho de los trabajadores sino la legislación laboral del país y el intento que se hace de poder solucionar los diferendos en un marco de negociación.

Muchas veces, los empresarios se quejan de que los trabajadores apuestan a la confrontación antes que a la negociación, pero en general son las empresas las que nos llevan a eso. Este es un ejemplo claro de ello.

El 14 de enero de este año firmamos un preacuerdo que involucraba a los trabajadores de Conecta, que es la distribuidora de gas del interior del país. Básicamente,

ese preacuerdo establecía que se terminaba con la tercerización de los trabajadores. Se tuvo en cuenta que desde hacía alrededor de cinco años la tercera parte de la fuerza de trabajo de Conecta tenía una vinculación indirecta, a través de suministradoras de personal, y que ese tiempo indicaba que no se trataba de puestos de trabajo transitorios ni de personal destinado a una tarea que tuviera fin, sino que eran puestos permanentes.

El segundo gran elemento contemplado en este preacuerdo, además del reconocimiento del Día del Gasista, fue una partida extraordinaria para los trabajadores, de $15.000 nominales, a pagarse en el mes de enero de cada año. Este año se iba a pagar en febrero, teniendo en cuenta la fecha en que habíamos llegado al acuerdo.

El tercer elemento importante fue una cláusula de empleo, como la que ya tenemos en Montevideo Gas, que establece que ante cualquier reestructura, cambio del mercado o cualquier otra situación de contingencia de la empresa, se opte por el camino de capacitar a los trabajadores involucrados y recolocarlos en otras áreas, evitando su despido.

Solo quedó pendiente de definición final la cláusula de empleo; todos los demás aspectos fueron convenidos definitivamente. El punto relativo a la partida extraordinaria requería la ratificación de lo firmado por los negociadores de la empresa por parte del Directorio; el 1º de febrero, cuando nos volvimos a reunir, nos dijeron que ya estaba ratificado. Con respecto a la cláusula de empleo, la empresa manifestó su discrepancia con el tiempo que pretendíamos. Nosotros partimos de un convenio sin término en ese plano, después pasamos a la mitad del período de concesión que le quedaba a la empresa, y finalmente atendimos una propuesta del Director Nacional de Trabajo, Luis Romero, de que la cláusula de empleo fuera solo por cinco años, con posibilidad de ser renovada.

Reitero: en función de la voluntad de llegar a acuerdos, dimos nuestro consentimiento a ese horizonte de cinco años, previa consulta a los trabajadores de la empresa, y quedamos a la espera de una nueva convocatoria en un ámbito en el cual pudiéramos terminar de cerrar el preacuerdo.

En la segunda quincena de abril, cuando se convocó a la tripartita, Petrobras, a través de sus representantes en Conecta, nos trasmitió que ya no estaban interesados en discutir una cláusula de empleo, que el Directorio nunca había aprobado la partida económica extraordinaria y que, en líneas generales, no tenían interés en cerrar el convenio.

Esto motivó la sorpresa del representante del Ministerio en nuestro grupo de negociación, quien sostuvo que la empresa podía decir que había cambiado de opinión, pero nunca que no había ratificado el preacuerdo, porque representantes del Ministerio eran testigos de que sí lo había hecho.

Frente a una actitud de ese tipo, de desconocimiento en el mes de abril de lo que se había firmado en enero, no se podía tener confianza en las negociaciones, y entendimos que no teníamos posibilidades de seguir adelante sin analizar medidas de lucha.

En el caso de Montevideo Gas, desde hace muchos años se viene dando una situación totalmente irregular, y a los trabajadores se les agotó la paciencia. En el marco de lo que decíamos, es decir, que la empresa es la que manda, que aquella vieja tesis de que hacemos convenios donde las dos partes ganan algo, quedó de lado, y que los puestos de jerarquía de la empresa pasaron a estar nuevamente ocupados por gente que vino de Gaz de France o que adquirió relevancia con la administración de Gaz de France -que fue nefasta, como tantas veces denunciamos-, como es el caso del nuevo Gerente de Recursos Humanos, Marcelo Buquet, se nos plantean nuevas dilatorias a un problema

que ya tiene ocho años. Ese problema al que nos referimos es la definición de las categorías, de las tareas asociadas a esas categorías y de salarios acordes, en forma permanente. Hace ocho años que tenemos categorías y salarios provisorios. En el Consejo de Salarios de 2005 se estableció que en octubre de ese año se comenzaba a trabajar sobre la base de llegar a categorías y salarios definitivos. Si ustedes se fijan, en los convenios que tenemos firmados no hay descripción de tareas de las categorías. Se les puso nombre a ciertas responsabilidades y nunca determinamos qué tareas van asociadas y cuál es la escala salarial. Esto es así porque durante el período de Gaz de France, entre 1995 y 2005, obviamente, avalado por las autoridades de la época, esta firma destruyó nuestro escalafón funcional. Nosotros teníamos definidos grados y formas de ascenso que fueron dejados de lado.

En los sucesivos Consejos de Salarios fijamos plazos para finalizar el proceso, pero siempre hubo dilatorias y no se concretó. Por ejemplo, en mayo de 2011 acordamos que al 31 de diciembre de ese año debía estar todo el proceso terminado, pero la empresa se abocó a discutir el tema en setiembre de 2011. De manera que fue imposible terminarlo para la fecha fijada. Conversamos con el nuevo Gerente de Recursos Humanos para tratar de apurar la definición de ese punto, pero su respuesta fue: "Yo tengo muchos temas. Una reunión por semana está bien; después veremos". Al final, aceptó que fueran dos, pero siempre había temas más importantes. Cuando quisieron plantear la reestructura de algunos sectores, en tres meses discutimos y llegamos a un acuerdo, porque los trabajadores tenemos voluntad de acordar y avanzar, pero la recategorización sigue estancada.

Entonces, en función de que durante ocho años la empresa se ha ahorrado millones de pesos, dado que no ha pagado las categorías definitivas, y de que tiene que partir de un ajuste salarial al alza, porque hay tareas con determinados salarios que son muy básicas y que deben ser el piso de cualquier escala salarial, pretendemos ser resarcidos con una partida a cuenta de la recategorización. Hay que tener en cuenta que en estos ocho años algunos trabajadores se jubilaron sin sus categorías definitivas, lo que ha afectado su jubilación, dado que no han logrado ser reconocidos en las tareas que estaban desempeñando.

¿Qué venimos a plantear a esta Comisión? En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tenemos un ámbito de negociación. El Ministerio se reunió una vez con cada una de las partes y se hicieron determinados planteos. Hace quince días que no nos reunimos; tendremos una reunión el próximo lunes. Lo que queremos es que entre todos los actores involucrados en este asunto se ayude a encontrar una salida negociada, que respete el derecho de los trabajadores. En caso contrario, nos veremos obligados a adoptar medidas de lucha mucho más intensas y extensas que hasta el momento. La verdad es que no queremos ese camino, pero tampoco lo rehuimos, porque un sindicato que permita que se viole un convenio firmado en el Ministerio y con el Ministerio, evidentemente, no tiene posibilidades de seguir defendiendo a sus trabajadores aceptando esto sin pelea.

Hablamos hasta con el Embajador de Brasil y con el Presidente de Ancap para encontrar una solución entre todos, pero Petrobras sigue en sus trece. Por lo que nos transmitieron, las directivas para manejarse en este conflicto vienen directamente de Río de Janeiro. Por lo tanto, esto se está transformando en una situación de una empresa extranjera contra los trabajadores uruguayos. Nuestra idea es que los Poderes constituidos del país defiendan a los trabajadores uruguayos frente a la actitud de Petrobras, que no es nueva ni solo de esta región ni de este país. Por ejemplo, esta empresa ya ha tenido problemas en Bolivia. Recientemente, en la zona de Zárate,

Argentina, precisamente una industria petroquímica reclama a Petrobras que no cumple con el convenio salarial que firmó en su momento.

A cuenta de las explicaciones en las que los compañeros puedan abundar, nuestra idea central es ver de qué manera la Comisión puede ayudarnos a resolver este problema, dado que el conflicto ya lleva más de un mes y, si no hay una solución inmediata, se agravará.

SEÑOR BELTRÁN.- Solo quiero hacer un complemento que me parece que es importante que tengan en cuenta los integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo.

Como decía mi compañero, estamos en una etapa de profundización del conflicto. Las medidas que hasta ahora llevamos adelante fueron de movilización, de comunicación con el conjunto de los usuarios y la opinión pública, para que en este país no se repitan historias de trabajadores que han sido tristes para el interés del conjunto de los uruguayos y para el interés de los trabajadores en particular, sobre todo en una etapa de cambio de la matriz energética, en la que están planteadas iniciativas que vemos con mucha expectativa; seguramente, el conjunto de la sociedad también las ve así.

Realmente nos parece muy negativo para el país que operadoras transnacionales repitan experiencias nefastas, sobre todo en áreas estratégicas como la energía.

Como lo reseñaba también el compañero, la lectura que hacemos es que aquellos polvos de ayer son estos lodos de hoy. Como decíamos ya en las primeras reuniones que se hicieron en 2005, cuando asumió Petrobras, algunos cargos siguen siendo ocupados por determinadas jerarquías que tienen antecedentes sumamente negativos. Esas jerarquías se mantienen hoy en puestos de decisión y están llevando adelante algunas prácticas que ya denunciamos ante la Comisión de Legislación del Trabajo y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Me refiero a que una compañera que integra la Comisión Directiva, Paola Georgeta, está siendo víctima de represión antisindical y acoso laboral por parte del señor Federico Palaci. Para él, esa puede haber sido una práctica común en otra época, pero es grave. En un momento en que los trabajadores estamos tratando de lograr un conjunto de acuerdos que nos permita mirar hacia delante, esto nos retrotrae a políticas muy negativas.

Esto, que puede parecer nada más que una anécdota, este problema que está teniendo la compañera -creemos que el hecho de que sea mujer hace que este hombre piense que puede hacer este tipo de cosas, porque cree que está viviendo en otro mundo o con otras escuelas en cuanto al relacionamiento en el trabajo- es una constante; donde este hombre ejerce su dirección hay una presión permanente en los trabajadores del sector, tanto sean toma- consumo, distribuidores de facturas u otros. Se resuelven algunas cosas desde el punto de vista gremial y él de alguna manera siempre intenta, no solo descalificar, sino que los trabajadores actúen en conjunto y en forma opuesta a lo que están resolviendo los organismos de nuestra organización. Esta es una práctica que también se está llevando adelante en Conecta. Entonces decimos: acá no hay casualidades; acá lo que sucede es que se está poniendo en práctica una nueva forma de relacionamiento donde las presiones, la verticalidad del mando y el desconocimiento a las reglas más elementales de convivencia empiezan a formar parte de un nuevo escenario. Para nosotros esta no es una cuestión que nos tome distraídos; podemos acercarles una copia de la denuncia que hicimos ante la Dirección Nacional de Trabajo con respecto a la compañera que mencioné. Ya hay una experiencia anterior de persecución sindical respecto a un jerarca, que hoy también es Director de Conecta; a algunos de los que estaban acá los pasaron para Conecta y otros quedaron en sus puestos en forma legítima. Esta es una serie de agravantes con la cual estamos

conviviendo. No somos los buenos de la película ni la Inmaculada Concepción pero de alguna manera estamos identificando que es una muy mala práctica y que es profundamente negativo llevar adelante estas actitudes. Además, estamos en una etapa donde el agravamiento del conflicto puede llegar en una época bien importante: empiezan los fríos, los picos más altos de consumo y el gas tiene mayores requerimientos. Realmente, esta situación puede afectar al conjunto de los uruguayos.

A pesar de que conocemos las limitaciones de la Comisión de Legislación del Trabajo, estamos tratando de que los oficios les permita identificar este conjunto de elementos y de que con los otros actores, que necesariamente van a tener que empezar a funcionar, podamos encontrar los ámbitos donde llegar a acuerdos y revertir en forma definitiva esta situación.

Como decía Alejandro Acosta, a nosotros nos gusta esta actividad por lo que estamos apostando a hablar de otro tipo de cosas: desarrollo del sector -una de las expectativas que tenemos- y cumplir con lo que estaba previsto en los primeros pliegos, allá por la década del noventa -año 1995-, por ejemplo, triplicar la cantidad de usuarios -algo que no se ha sucedido hasta hoy- y cumplir con una serie de cuestiones y de obligaciones. No se puede confundir de vuelta al conjunto de la opinión pública con estas prácticas, porque tanto nosotros como el propio Secretariado Ejecutivo del Pit- Cnt, que también ha tomado cartas en el asunto, actuaremos en consecuencia para defender los legítimos derechos de los trabajadores del gas.

SEÑOR ABDALA.- Le doy la bienvenida a la delegación de la Unión Autónoma de Obreros y Empleados de la Compañía del Gas.

Quiero hacer una pregunta que nos puede ayudar a todos -por lo menos a quien habla- a ubicarnos en el contexto, en el momento o en la interfase en la que nos encontramos en cuanto al cambio de titularidad que está previsto que ocurra en Montevideo Gas, y en qué medida eso puede tener alguna incidencia en el estado de situación que está planteado o, eventualmente, en su agravamiento. No sé muy bien los plazos, por eso me gustaría saber en qué momento Ancap se hizo cargo del paquete accionario; supongo que con ello se hizo cargo de la gestión. Confieso que no conozco los detalles del negocio más allá de haberlo seguido por la prensa, como lo seguimos todos.

Además, hay un dato que me parece relevante con relación a esto que se ha venido a plantear acá o, eventualmente, a situaciones que se planteen en el futuro: cómo va a ser la gestión o el gerenciamiento que desarrolle Ancap a partir de ahora en cuanto a las distintas líneas de la empresa y al soporte humano de cada una de ellas. En principio, ¿el cambio de titularidad en el paquete accionario implica una renovación completa de los cuadros gerenciales? ¿Ancap asume la gestión sobre la base del mismo equipo gerencial? Lo pregunto con total objetividad porque no tengo información pero supongo que eso tiene mucho que ver, en el inicio de una nueva etapa, con lo que ustedes han venido a denunciar en cuanto a las condiciones generales del ambiente de trabajo y a la relación entre la empresa y el sindicato. Esa es la pregunta específica. Reitero, no sé cómo son los tiempos, en qué medida este cambio de situación a nivel del paquete accionario puede estar ejerciendo cierta influencia sobre la situación y, sobre todo, cómo queda la gestión. Todos sabemos que en estos casos importa que sea del Estado o del privado, o eventualmente que sea compartida, pero si es del Estado importa también cómo la desarrolla, en quién se apoya y con quién la cumple.

SEÑOR ACOSTA.- La situación actual es la siguiente: luego de una larga negociación entre Ancap y Petrobras, en la que en algún momento se planteó que Ancap quedara con la mayoría del paquete accionario, se llegó al siguiente acuerdo, según nos

fue informado y trasmitido públicamente -capaz que habría que preguntárselo al Directorio de Ancap- : Ancap adquirió el 50% del paquete accionario en Montevideo Gas. Además, hay una gestión que va a ser de común acuerdo o bipartita: Petrobras dejará sin deudas a Montevideo Gas. Eso es parte del acuerdo. Recuerden que en 2011 el Presidente de Petrobras sostuvo que la empresa estaba al borde del quiebre técnico y que con cincuenta trabajadores se arreglaba, con lo cual se ponía en duda lo que fuera a pasar con los otros ciento cincuenta puestos de trabajo. Se trata de una deuda sobre la cual, si tuviéramos más tiempo, nos podríamos explayar, pero se generó en la gestión de la privatización. El último Presidente de la Compañía del Gas y el Ministro de Industria, Energía y Minería de la época, allá por 1994, decían que la Compañía no tenía ningún tipo de endeudamiento y que ni siquiera recibía asistencia de Rentas Generales.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Amado)

——Después de la privatización, la situación fue diferente pero ese acuerdo fue firmado el otro día en forma pública aunque todavía no hay fecha para que Ancap asuma una parte en el Directorio. Aclaro que no va a sustituir a toda la Dirección sino que, por lo que se nos ha informado, será una gestión compartida.

Cuando planteamos esta situación al Presidente de Ancap, nos dijo que esta iba a intentar ser parte de la solución. Aclaro que Ancap tiene un 45% del paquete accionario y que su Presidente nos confirmó que la negativa a firmar una cláusula de empleo por cinco años no estaba en Ancap sino en Petrobras. Por lo tanto, nosotros entendemos que la clave de la cuestión es Petrobras, sobre todo porque al día de hoy la gestión la tiene en sus manos y es la que ha generado esta situación.

A cuenta de que se pueda obtener mayor cantidad de información, esa es exactamente la situación actual.

SEÑOR PUIG.- En realidad, ya en la década del setenta la ley de expropiación de la Compañía del Gas decía que esta había sido vaciada, que se habían girado a su casa matriz, en aquel momento en Londres, cuarenta veces más de las ganancias declaradas en Rentas Generales, que si seguía en funcionamiento era a consecuencia de la acción de los trabajadores y que había que agradecerles a ellos que la misma hubiera seguido funcionando después del abandono de los capitales británicos. Pero luego sucedieron muchas cosas más: un proceso de privatización con consecuencias realmente calamitosas no solo para los trabajadores sino para el conjunto de la población, para los usuarios del gas y para el país, en todas las dimensiones. Fue una estafa contra el Estado, un atentado a las condiciones de seguridad de suministro de gas, una disminución de puestos de trabajo y demás. A todo esto, el sindicato logró, después de diez años, generar una situación distinta: demostrar que todo lo que se había anunciado durante años era cierto. Al mismo tiempo quedaron demostradas, en las ruinas que dejó la privatización a cargo de Gaz de France, cuáles fueron las consecuencias de las políticas privatizadoras llevadas adelante en la década del noventa.

La gestión con Petrobras significó un cambio. En determinado momento existió la posibilidad de abrir un proceso de negociación que no había existido en el período anterior. Se generaron algunas situaciones favorables que no habían sido llevadas adelante por Gaz de France, por ejemplo, el recambio de cañerías. A todo eso apostó el gremio: al desarrollo, a generar mejores condiciones para el país.

Hoy estamos en los umbrales del inicio de la construcción de una planta regasificadora que va a tener consecuencias no solo en la distribución de gas en el país sino en la elaboración y abaratamiento de energía eléctrica. Además, le va a brindar al país la posibilidad de exportar el excedente de gas regasificado. Toda esa situación es la

que venía teniendo la atención del sindicato para ver de qué manera, en el conjunto del país, se daban mejores condiciones para que la industria del gas se desarrollara en toda su dimensión. Sin embargo, no sé si atribuirlo a miopía, a alguna estrategia que no está muy clara, pero la actitud actual de la Dirección de la empresa Petrobras, a cargo de Montevideo Gas, genera una situación de desconocimiento de convenios establecidos y firmados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de compromisos contraídos tanto para Montevideo Gas como para Conecta. Esto genera una situación de conflicto tal que realmente tendríamos que pensar de parte de las instituciones del Estado qué es lo que se pretende. A mí me cuesta interpretar que la Dirección de una empresa que acaba de realizar una negociación muy fuerte con el Estado -se firmó el compartir la Dirección de la empresa al 50% de acciones tanto Ancap como Petrobras- esté desconociendo convenios, lo que solo podrá generar una situación de conflicto que realmente va a retrasar y a dificultar las posibilidades de desarrollo reales que existen en el país.

Nos llama poderosamente la atención la forma en que la Dirección de la empresa respalda a jerarcas que tienen una actitud realmente poco comprensible a esta altura de los acontecimientos. Tienen una visión que parecería que no se enteraron que Gaz de France ya no está a cargo de la empresa y que ese proceso de represión y de desconocimiento de las leyes del Estado fracasó estrepitosamente.

Creo que, sin suplir en absoluto el papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la Dinatra y de los distintos organismos, la Comisión de Legislación del Trabajo debería convocar a la Dirección actual de Montevideo Gas. También sería bueno invitar al Directorio de Ancap para analizar un poco más a fondo las perspectivas, para saber, en definitiva, cómo ve esta situación con estos socios que, en realidad, no están colaborando demasiado en generar una situación favorable. Considero que la Comisión podría convertirse en un elemento que permitiera, por lo menos, clarificar la situación para saber si estamos en presencia de un desconocimiento por parte de las autoridades de la empresa de las actitudes de determinados jerarcas, o si hay un intento deliberado de la empresa de generar una situación de conflicto, lo cual sería inexplicable dado el alto grado de negocios que existe entre Brasil y Uruguay, precisamente con estas dos empresas, Petrobras y Ancap, y que tienen la posibilidad de desarrollar una serie de actividades en conjunto. Lo decían los compañeros de la Dirección del sindicato: no pueden aceptar el desconocimiento de los derechos de los trabajadores, como se está impulsando ahora, por parte de la Dirección de la empresa.

Por lo tanto, voy a sugerir a la Comisión la convocatoria a Montevideo Gas para que explique esta situación y tal vez nos demuestre que no es así y que se intenta cambiar de actitud; y al Directorio de Ancap, para ver las perspectivas en el marco de una situación en la cual hay un desarrollo palpable. Asimismo, habría que convocar a la Dirección Nacional de Energía del Ministerio y a todos los actores que puedan contribuir a que salgamos de una situación de conflicto para que todos pongamos la cabeza en una situación de desarrollo que no puede quedar en suspenso mientras la empresa se decide a cumplir los compromisos asumidos con los trabajadores y con el Estado uruguayo. La Dirección Nacional de Energía podrá darnos un panorama actual de la situación que contribuya a mostrar a la Dirección de la empresa que lo más sensato es resolver este conflicto y cumplir con los compromisos asumidos; al mismo tiempo, nos permitirá conocer la perspectiva que tenemos planteada.

Voy a agregar algo que debí haber dicho al principio de mi intervención: como todos saben pertenezco a este sindicato y, por tanto, conozco el desarrollo de la situación y el esfuerzo que durante años ha realizado el sindicato no solo en defensa de los intereses de los trabajadores sino también del interés colectivo.

Todo lo que esta Comisión pueda contribuir para destrabar este conflicto va a ser en beneficio colectivo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Cuando se retire la delegación, se votará la propuesta del señor Diputado.

Agradecemos la presencia de la delegación y los mantendremos informados.

(Se retira de Sala la delegación de Uaoegas)

(Ingresa a Sala una delegación de Milotur S.A.)

——Esta Comisión tiene mucho gusto en recibir a la delegación de Milotur S.A., integrada por el señor Steven Koljatic, Gerente General, y por los asesores legales, doctores Raúl Damonte y Fernando Rachetti. Como ustedes saben, los invitamos -luego de enviarles la versión taquigráfica de la sesión en que se plantearon algunas denuncias- a los efectos de escuchar a todas las partes y, si es posible, funcionar como amortiguador de conflictos.

SEÑOR KOLJATIC.- Agradezco a la Comisión la posibilidad de estar aquí.

Yo soy chileno y lidero esta compañía desde que la adquirimos, en setiembre del año pasado. Como grupo inversionista hemos tenido la oportunidad de presentarnos ante otras autoridades de la República Oriental del Uruguay, como el señor Luis Romero, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -en setiembre u octubre del año pasado- y luego con otras autoridades del ámbito de las inversiones binacionales entre Chile y Uruguay.

Represento al grupo CCU, una de las empresas de bebestibles líderes en Chile. Participamos activamente en cervezas, gaseosas, aguas, jugos, néctares, vino y licores. En Argentina estamos hace más de quince años en el rubro de cervezas, sidra y licores.

El ingreso al Uruguay se dio en un contexto de búsqueda de crecimiento. Hemos estado buscando oportunidades en distintos países de la región y yo en particular, en mi anterior cargo de Gerente de Desarrollo, tuve oportunidad de liderar ese proceso. El año pasado se dio la oportunidad de ingresar al Uruguay y estamos muy contentos. Creemos que es un país con un nivel de institucionalidad que permite defender y salvaguardar los intereses de todas las partes involucradas. En ese sentido, vemos muy buenas perspectivas y reiteramos algo que hemos dicho a otras autoridades: venimos con el mejor de los ánimos a construir, a invertir y a crecer.

El 13 de setiembre adquirimos una empresa que había sido construida por dos familias de inversionistas privados uruguayos prácticamente desde cero y se encontraban en un momento personal y familiar en que querían salir de la compañía. Ellos reconocían que la empresa necesitaba entrar en una etapa distinta porque se enfrentaba con una competencia férrea y muy dura de otros grupos del Uruguay.

También debo señalar con mucha satisfacción que en este período una de nuestras preocupaciones ha sido cautelar el recurso humano de la compañía. En general, se han respetado todos los puestos de trabajo, salvo situaciones muy puntuales de miembros de la familia vendedora que ejercían funciones de dirección y administración, que se retiraron con la venta. Casi no hubo despidos. Hemos tenido que configurar el equipo nuevo y soy la única persona que ha venido desde la casa matriz de Chile. Dos personas que tenían experiencia en el área industrial se incorporaron de la planta de Santa Fe para dirigir la planta de Pan de Azúcar. También lo hizo una Gerenta de Administración y Finanzas de nacionalidad uruguaya que trabajó anteriormente con nosotros en Chile en el ámbito de contabilidad; ella ya estaba viviendo en Uruguay y para nosotros fue un gusto tenerla de vuelta. El resto del personal -todo uruguayo-, el equipo de marketing, de

administración y demás se han ido incorporando en reemplazo de quienes eran de la familia y se retiraron. De manera que la plantilla hoy no es menor sino mayor a la que tenía hace algunos meses.

Por supuesto, como sucede cada vez que se ingresa a un nuevo país, se deben definir ciertas prioridades, y en este momento nos encontramos en ese proceso. Obviamente, lo que primero debimos tener en cuenta fue el negocio que habíamos adquirido. Nosotros tenemos un plan de crecimiento, intenciones de invertir y de ampliar el portafolio de productos de la compañía, que actualmente se compone de agua Nativa y gaseosa Nix.

También se ha llevado a cabo un proceso de aprendizaje y de conocimiento mutuo, y se han abierto vías de comunicación con la gente. En este sentido, hemos mantenido distintas reuniones; en primer lugar, para presentarnos ante el sindicato y conocernos, y luego para discutir diferentes temas con más detalle. Sin duda, esas reuniones siempre se llevaron a cabo con mucho respeto.

En cuanto a lo manifestado por los trabajadores en la sesión del día 8 de mayo, podríamos decir que actualmente está un poco descontextualizado ya que, si bien hubo un conflicto, hoy en día está resuelto o en vías de resolverse. Efectivamente, el 8 de mayo llevamos a cabo una instancia de conciliación en la Dinatra, y luego de varios pausas en la discusión, el conflicto se resolvió el sábado 11 de mayo.

Sin duda, si hubiéramos contado con mejores vías de comunicación, el proceso podría haber sido menos prolongado. En realidad, creo que no ninguna de las dos partes ganó, ya que atravesar un conflicto de diez u once días es duro; lo es para la empresa porque pierde posición de mercado, y también lo es para los trabajadores.

Actualmente, tenemos la mejor disposición para encontrar una solución para la problemática que atraviesan los trabajadores que ya estaban en la empresa. En ese sentido, quisiera hacer algunos comentarios con respecto a los que figura en la versión taquigráfica de la sesión que se llevó a cabo el 8 de mayo.

En primer lugar, quiero decir que nosotros no hemos realizado cambios en la distribución. En realidad, tuvimos que resolver algunas contingencias que se presentaron. Me refiero, concretamente, a lo sucedido con la distribuidora del señor Tabaré Espíndola. Este señor sufrió un desbarajuste financiero, tuvo un problema de pagos, y no fue capaz de enfrentar sus obligaciones. Entonces, en el proceso de negociación de la deuda que tenía con nosotros, para lo cual tratamos de encontrar una alternativa, el sindicato decidió tomar ciertas medidas, las cuales desencadenaron en la paralización de la distribución, que comenzó el 2 de mayo. Además, después de eso se produjeron otras situaciones que llevaron a la paralización de la planta.

Luego de todo esto se alcanzaron algunos acuerdos, los cuales se labraron en la Dinatra; desafortunadamente, estos no fructificaron porque el sindicato acrecentó las medidas, principalmente, con la paralización de la planta. De todos modos, logramos llegar a un acuerdo y pudimos resolver el problema el sábado 11 de mayo.

Es importante destacar que Milotur S.A. heredó la estructura de distribución con la que trabajaba la compañía anteriormente. Por supuesto, no existían relaciones de tercerización, tal como se establece en la versión taquigráfica, sino una relación comercial, en la cual hay un distribuidor que compra productos, toma riesgos en su negocio y tiene la oportunidad de obtener una rentabilidad.

Entonces, para tratar de atender la problemática del distribuidor antes mencionado tomamos algunos de sus empleados. Nosotros, en un principio, estábamos dispuestos a

tomarlos, pero si hubiéramos tenido mejores canales de comunicación y no se hubiera tenido que llevar a cabo la negociación con las medidas ya adoptadas, quizás podríamos haber llegado a una solución distinta.

Concretamente, el lunes pasado comenzamos a incorporar a la plantilla de Milotur S.A. a vendedores y personal administrativo de dicha distribuidora. Además, en el día de ayer incorporamos a ocho nuevos empleados, quienes cumplirán funciones de choferes, distribución y ayudantes de camión. Quisiera aclarar que el ingreso del nuevo personal se llevó a cabo en distintas instancias debido a que era necesario acomodar las distintas funciones de venta y distribución. En realidad, había que conseguir camiones para atender la situación, lo que no fue sencillo.

En la versión taquigráfica también se hace referencia a un cronograma relativo a la búsqueda de alternativas y soluciones.

Por último, quisiera hacer referencia a las políticas de recursos humanos que utiliza nuestra compañía en Chile y Argentina, y a nuestra visión sobre cómo manejar dichos recursos en Uruguay.

Nosotros consideramos -es un principio básico- que los recursos humanos son muy importantes y que constituyen un elemento primario para nuestro negocio, ya que este no puede existir si no contamos con personal adecuado.

Por otro lado, creemos que en la administración de recursos humanos, el rol del supervisor es clave para la formación y guía del personal, y por eso ponemos énfasis en la capacitación. En ese sentido, llevamos a cabo varios talleres sobre el rol que debe cumplir el supervisor.

También creemos que las compensaciones deben ser competitivas y equitativas, más allá de que entendemos que existe una dinámica que está dada por una institucionalidad distinta, que es la de los Consejos de Salarios. Sin duda, también creemos que a la gente hay que recompensarla por sus méritos. Por lo tanto, el personal es seleccionado y promovido por los méritos alcanzados. Asimismo, buscamos garantizar el respeto por las ideas, los intereses y las necesidades del personal, como así también solucionar sus problemas del personal. Para ello, sin duda es necesario que existan canales de comunicación adecuados, ya sea verticales -desde el supervisor al subordinado o desde el subordinado a su jefe-, horizontales, con el público en general, o con los sindicatos o gremios, que son interlocutores muy válidos.

Obviamente, debemos respetar las leyes -eso ni siquiera debo mencionarlo- y, por supuesto, a las personas; creo que eso es lo principal en la administración de recursos humanos.

SEÑOR PUIG.- En primer lugar, deseo saludar a los integrantes de la delegación.

Los integrantes de Milotur S.A. acaba de informar que el conflicto estaría superado o en vías de superarse. En realidad, los trabajadores de Nix- Nativa realizaron una serie de consideraciones.

En primer lugar, hicieron referencia a la necesidad de incorporar aspectos que se encuentran en la legislación uruguaya, como la negociación colectiva. Asimismo, plantearon que la organización sindical no fue respetada, que tuvieron dificultades para acceder a la negociación colectiva y que una propuesta que fue realizada en el ámbito de una Comisión tripartita en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no fue aceptada por la empresa.

Por supuesto, yo puedo entender lo que manifiesta el jerarca de la empresa en cuanto a que hay un período de aprendizaje mutuo en las relaciones laborales, pero dicho aprendizaje debe hacerse sobre la base de la normativa existente, y en nuestro país existe la negociación colectiva y la libertad sindical. En realidad, desconozco la situación al día de hoy y, por esa razón, me gustaría que se aclarara qué se quiso decir cuando se manifestó que el conflicto está solucionado o en vías de solución. Por lo tanto, me gustaría conocer la situación concreta y a qué apunta la política empresarial, es decir, si se van a desarrollar más procesos de tercerización. Cabe agregar que el país cuenta con una ley de tercerización, lo que otorga responsabilidades a la empresa primaria.

SEÑOR KOLJATIC.- En la sesión del 8 de mayo se hizo referencia a la persecución sindical, lo cual quiero descartar de plano.

También deseo recordar que nosotros, si bien tenemos una relación comercial con nuestros distribuidores, no ejercemos una superintendencia para vigilarlos. Por lo tanto, ellos deben acatar las normas, al igual que nosotros. Entonces, si hay alguna acusación sindical con respecto a empleados de un tercero, no es un problema que nos ataña a nosotros.

Por otra parte, nosotros no hemos recibido ningún reclamo concreto en cuanto a la gestión de Milotur S.A.; en ningún momento se nos ha dicho que no respetamos la libertad sindical, por lo que descarto esa acusación.

En cuanto a la negociación colectiva quiero decir que, obviamente, respetamos la institucionalidad. Asimismo, quisiera recordarles que nosotros compramos la empresa en el mes de setiembre, por lo que los convenios firmados con la anterior administración siguen vigentes. Además, entre octubre y noviembre, hubo un proceso de negociación del Consejo de Salarios que fue ampliamente difundido por los medios y que deben recordar. En esa oportunidad, se llegó a un acuerdo por tres años más; si la memoria no me falla, se hablaba de un 10% real en tres años sobre una pauta de inflación del 7%. También se concretaron algunas partidas fijas que fueron bastante mencionadas en los medios. Hubo una que se pagó en febrero y que la FOEB donó al INAU; hay otra para setiembre y una tercera para el próximo año.

Por lo tanto, en el marco de los Consejos de Salarios y en un contexto de negociaciones por tres años más parecía improcedente abrir una discusión sobre negociación colectiva. Las discusiones y conversaciones menores se pueden resolver en el día a día, con una relación de trabajo normal. Me refiero a cosas que no están contenidas en nuestro convenio: por ejemplo, colaborar con una cuota de escolaridad en el mes febrero destinada a comprar útiles para los niños. Se trata de un tema de entendimiento que no necesita de un marco regulatorio.

Si bien en alguna conversación de carácter informal se habló sobre la conformación de una Comisión Tripartita, a nuestro entender, no había mérito para instalar una mesa a efectos de tomar conocimiento de ciertas situaciones; nos referimos a alguna situación previa al desenlace que tuvo el caso del distribuidor Tabaré Espíndola. Es importante el tema de los énfasis y de los tiempos; hay que saber cuándo ocurren las cosas.

Cuando nosotros estuvimos parados durante el mes de marzo la discusión se centró en un par de casos puntuales. Se trataba de dos empleados de Salto -no eran de Milotur, sino de un distribuidor- y de otro trabajador de una empresa contratista que brindaba servicios de distribución. Lamentablemente, por decisiones comerciales de la principal cadena de supermercados del país no pudimos continuar con los servicios de reposición. Ante esa imposibilidad, se tomó la decisión de no realizar las tareas de reposición y no pudimos contar más con los servicios de este empleado.

Entonces, en los últimos días de marzo y primeros de abril estuvimos discutiendo los casos de tres o cuatro personas y no de veinte, algo que después se amplía con la caída del distribuidor, que ocurrió el 29 o 30 de abril.

SEÑOR DAMONTE.- Es importante precisar que esta situación de conflicto y el ámbito de la negociación colectiva se mantuvieron en todo momento. Acá no hablamos de un problema con la compañía, sino de que hubo un cambio en el distribuidor de Montevideo debido a problemas de viabilidad de su propia empresa. Entonces, deja de operar y genera una situación de inquietud en los quince trabajadores, que no veían que se garantizara su fuente de trabajo.

La situación de conflicto comienza en el Grupo 13 del Consejo de Salarios, relativo al transporte; de todos modos, ese problema no afectaba la fabricación de las bebidas porque solo se trataba de un distribuidor independiente. De todos modos, la empresa -solidariamente responsable- fue convocada y asistió a las reuniones. Luego, se desafecta la situación de conflicto en la Dinatra con la firma de una especie de preacuerdo para negociar la posible reubicación del personal. En ese momento estábamos hablando de algo más de veinte personas.

Después de una reunión de muchas horas realizada durante el día sábado, pudimos ir desafectando progresivamente las medidas, con un compromiso de reubicación y tomando como base los vencimientos de los seguros de desempleo de la gente. En ese momento, se generaron grupos, y alrededor de doce trabajadores pudieron ingresar como funcionarios de Milotur. Con respecto al resto de los funcionarios afectados en otras distribuidoras, que pueden ver comprometida su continuidad por distintas situaciones, a pesar de que son empleados de empresas externas, la compañía está negociando con FOEB una reubicación progresiva de todos o de la mayoría de los trabajadores. En este momento, se están implementando los reingresos en función de los vencimientos de los seguros de paro; ese fue el criterio que hemos utilizado. Tenemos entendido que durante el mes de junio va a vencer otra tanda y se va a buscar alguna alternativa de común acuerdo con la Federación. Con el compromiso del trabajo en conjunto, se levantaron todas las medidas.

El ámbito de la negociación colectiva está siempre presente. Yo tengo mucha experiencia en el gremio de la bebida -hace más de veintisiete años que estoy vinculado al sector- y, gracias a ello, pudimos incorporar algunos convenios como modalidad de trabajo. Por ejemplo, se ha asumido el compromiso de comunicar la implementación de cualquier cambio que afecte sustancialmente algún puesto de trabajo, con un plazo previo para la negociación entre las partes y con el compromiso de no innovar; eso fue bien recibido.

Todo esto es muy nuevo y llevamos poco tiempo colaborando con esta empresa. De todos modos, tenemos buen relacionamiento con la FOEB y conocemos al detalle los puntos sobre los que debemos trabajar para no generar este tipo de situaciones.

Descartamos absolutamente la configuración de persecución sindical. La desafectación de algunos trabajadores tiene que ver con un tema de viabilidad del negocio del distribuidor, que no pudo continuar. En cuanto a lo que se habla de una persecución sindical de dos trabajadores de Salto, debo decir que en una negociación en la Dinatra en los meses de diciembre y enero, se demostró, fundamentó y probó que se trataba de problemas de desempeño del personal. Además, sabemos que el Ministerio instigó a la representación sindical a que demostrara que existía alguna prueba de afiliación o de participación en alguna actividad, pero no pudo concretarse. De esa forma, no se pudo relacionar la desafectación del personal con cuestiones vinculadas a lo

sindical. Sin perjuicio de ello, tengo que decir que esos dos trabajadores también están en la lista y forman parte de esta negociación.

SEÑOR PRESIDENTE.- En nombre de la Comisión de Legislación del Trabajo les agradecemos su visita y por arrojar luz acerca de una denuncia de persecución sindical que recibimos oportunamente.

Se levanta la reunión.

≠